

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEINGINAN KELUAR KARYAWAN PADA MADE FERRY MOTOR DENPASAR

Ida Bagus Agung Wiranatha¹

Ida Bagus Ketut Surya²

⁽¹⁾⁽²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali - Indonesia
e-mail: wiranatha01@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan indikator penting untuk manajer karena dapat mempertahankan tenaga kerja yang stabil. Karyawan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang tinggi diyakini tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan keluar di Made Ferry Motor Denpasar. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 50 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah: kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain: manajemen Made Ferry Motor hendaknya membenahi kondisi tempat kerja karyawannya bekerja agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja; manajemen Made Ferry Motor hendaknya membangun suasana kerja yang lebih baik; manajemen Made Ferry Motor hendaknya memberikan gaji dan tunjangan yang lebih baik agar bisa memenuhi kebutuhan karyawannya.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasional, keinginan keluar

ABSTRACT

Job satisfaction and organizational commitment were important indicators to manager because it can maintain stable workforce. Employees with high level of commitment and satisfaction are believed not easy to leave their jobs. This study purposed to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on intention to quit in Made Ferry Motor Denpasar. This study used saturated sample where the entire population were sampled as many as 50 employees. Data analysis techniques used in this research is multiple linear regression. The findings of this study are: job satisfaction and organizational commitment has significant negative effect on intention to quit. The advices can be given included: Made Ferry Motor management should repair workplace of employees to make them more comfortable; Made Ferry Motor management should make a better work atmosphere; Made Ferry Motor management should gave more better salaries and allowances to meet the employee's needs.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, intention to quit

PENDAHULUAN

Menurut Faslah (2010) *turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih baik. Tingginya keinginan keluar dari karyawan akan berdampak buruk bagi organisasi, dimana organisasi menjadi kurang efektif karena perusahaan perlu melatih karyawan baru sebab kehilangan karyawan yang berpengalaman (Sari, dkk, 2015). *Turnover* sangat mahal untuk sebuah organisasi terutama untuk biaya iklan, merekrut, memilih, dan pelatihan yang dibutuhkan untuk karyawan baru (Kumar dan Eng, 2012).

Turnover intention didefinisikan sebagai keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi sukarela (Kumar dan Eng, 2012). Keinginan keluar melibatkan persepsi individu terhadap meninggalkan, sementara *turnover* melibatkan tindakan individu benar-benar meninggalkan organisasi atau profesi (Omar *et al.*, 2012). Takase (2009) menyatakan *turnover* karyawan menimbulkan masalah yang signifikan melalui hilangnya karyawan terlatih dan bahkan lebih bermasalah ketika pasokan karyawan yang terampil dan berpengetahuan tersebut terbatas, sehingga mengarah pada kerugian permanen.

Menurut Fatt *et al.* (2010) semakin lama perusahaan mempertahankan karyawan mereka, tidak akan ada pengeluaran tambahan untuk melatih karyawan baru. Stabilitas tenaga kerja adalah strategi kompetitif yang kuat menjadi semakin penting di masa mendatang (Tsai dan Wu, 2010). Retensi karyawan adalah penting untuk pertumbuhan jangka panjang dan keberhasilan perusahaan (Fatt *et al.*, 2010).

Banyak perusahaan menghadapi tantangan intensif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan retensi karyawan yang merupakan kunci keberhasilan organisasi (Fatt *et al.*, 2010). Kemajuan dan perubahan teknologi mendorong organisasi untuk lebih baik dalam mengatasi permasalahan kepuasan karyawan, komitmen organisasional dan pekerjaan itu sendiri (Aydogdu dan Asikgil, 2011). Tantangannya kemudian, adalah mengembangkan budaya perusahaan yang bermanfaat sehingga karyawan menjadi puas dan berkomitmen afektif (Pepe, 2010).

Kepuasan kerja adalah reaksi afektif umum yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka (Javad dan Davood, 2012). Kepuasan kerja merupakan area yang penting untuk organisasi (Awang *et al.*, 2010). Menurut Pepe (2010) kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mengukur tingkat *turnover* dan secara konsisten ditemukan negatif terkait dengan keinginan keluar. Karyawan yang puas akan lebih produktif, berkomitmen, dan loyal kepada organisasi (Abel, 2013).

Kepuasan kerja adalah berkaitan dengan perasaan seseorang atau pikiran mengenai pekerjaan mereka (Mudor dan Tooksoon, 2011). Kepuasan kerja adalah rangkuman penilaian karyawan tentang pekerjaan mereka (Aydogdu dan Asikgil, 2011). Karyawan yang puas lebih produktif, berkomitmen, dan loyal kepada organisasi tanpa perlu banyak campur tangan manajemen (Abel, 2013).

Kepuasan kerja telah dianggap variabel yang paling representatif untuk mengantisipasi secara langsung keinginan keluar (Zhang dan Feng, 2011).

Kepuasan kerja merupakan penentu yang signifikan dari keinginan keluar (Zopiatis *et al.*, 2013), dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar (Aydogdu dan Asikgil, 2011; Pepe, 2010).

Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai loyalitas dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan niat untuk menjadi bagian dari organisasi (Bushra *et al.*, 2011). Fatt *et al.* (2010) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen lebih mungkin untuk melampaui panggilan tugas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan sangat termotivasi untuk bekerja dengan kemampuan mereka yang terbaik. Komitmen organisasional memiliki arti penting karena dapat mengurangi intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan, mengurangi tingkat absensi karyawan (Bushra *et al.*, 2011).

Menurut Salleh *et al.* (2012) komitmen organisasional mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu pada organisasi. Komitmen organisasional adalah kekuatan perasaan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasinya (Sharma dan Bajpai, 2010). Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai loyalitas dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan niat untuk menjadi bagian dari organisasi (Bushra *et al.*, 2011).

Aydogdu dan Asikgil (2011) menyatakan seluruh komponen komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasinya, semakin rendah niatnya meninggalkan organisasinya (Paille *et al.*, 2011). Komitmen organisasional sangat penting karena pekerja yang berkomitmen niatnya untuk berhenti dari pekerjaan

akan berkurang, tingkat absensinya rendah dan sangat termotivasi untuk bekerja (Bushra *et al.*, 2011).

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan indikator penting untuk manajer karena dapat mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan berkomitmen (Mosadeghrad *et al.*, 2008). Organisasi atau perusahaan akan dihadapkan dengan biaya perekrutan yang disebabkan oleh *turnover* jika tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan (Mudor dan Tooksoon, 2011). Daya tarik dan retensi karyawan yang berharga telah menjadi tantangan penting untuk semua perusahaan (Wang *et al.*, 2012).

Omar *et al.* (2012) menyatakan penting untuk mengetahui sinyal *turnover* dengan mempelajari niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sehingga diperlukan persiapan dan tindakan pencegahan yang dapat diambil. Komitmen organisasional dan keinginan keluar penting untuk dipelajari karena tingkat komitmen yang tinggi dan rendahnya tingkat *turnover intention* berujung pada hasil organisasi yang menguntungkan (Ali dan Baloch, 2009). Javad dan Davood (2012) menyatakan bentuk komitmen berkembang ketika karyawan menyadari bahwa mereka telah mengumpulkan investasi dan mereka akan kehilangan jika meninggalkan organisasi atau karena alternatif mereka terbatas.

Penelitian ini dilakukan di Made Ferry Motor Denpasar dimana memang ditemukan permasalahan mengenai kepuasan, komitmen, dan keinginan keluar. Adapun data perputaran karyawan tetap seperti tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1.Data Turnover Karyawan Made Ferry Motor Tahun 2015

Bulan	Karyawan Masuk (orang)	Karyawan Keluar (orang)	Jumlah Karyawan (orang)
Januari	1	-	52
Februari	-	2	50
Maret	-	-	50
April	-	1	49
Mei	-	3	46
Juni	2	-	48
Juli	-	1	47
Agustus	-	-	47
September	3	1	49
Oktober	-	5	44
November	-	-	44
Desember	4	2	46

Sumber: Made Ferry Motor, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2015, terdapat *turnover* karyawan tetap pada Made Ferry Motor Denpasar. Selama satu tahun terakhir, *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Oktober dimana lima orang karyawan keluar dari perusahaan. Menurut pihak perusahaan kebanyakan karyawan yang keluar beralasan beban kerjanya dirasa terlalu banyak dan juga merasa kurang puas terhadap gaji yang didapatkan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 14 orang pegawai tetap Made Ferry Motor Denpasar mengungkapkan bahwa beban kerja yang ditanggung dirasa terlalu banyak sehingga membuat karyawan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang mungkin lebih baik dari tempat kerjanya saat ini. Karyawan juga merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan karena dirasa belum mencukupi kebutuhannya. Berdasarkan uraian latar belakang maka akan diteliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan pada Made Ferry Motor Denpasar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan keluar di Made Ferry Motor Denpasar.

Aydogdu dan Asikgil (2011) berpendapat bahwa keinginan keluar (*turnover intention*) didefinisikan sebagai sikap seseorang untuk menarik diri dari organisasi dimana *turnover* dianggap sebagai pemisahan yang sebenarnya dari organisasi. Menurut Faslah (2010) *turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih baik. *Turnover intention* adalah hasil dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Sumarni, 2011).

Menurut *Traditional Attitude Turnover Theory* karyawan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang tinggi diyakini tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Zhao dan Liu, 2010). Komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan *turnover intention* adalah perilaku karyawan yang sangat penting untuk mencapai kinerja bisnis yang lebih baik (Alniacik *et al.*, 2011). Karyawan yang kurang puas dan kurang berkomitmen berpikir tentang meninggalkan, mencari pekerjaan alternatif, lebih mungkin untuk berhenti dan mereka akan melakukannya ketika terdapat alternatif pekerjaan yang lebih baik (Felps *et al.*, 2009).

Mempertahankan karyawan adalah penting untuk pertumbuhan jangka panjang dan keberhasilan perusahaan (Fatt *et al.*, 2010), karena tingkat *turnover* tinggi dapat membawa kehancuran untuk organisasi dalam bentuk biaya tambahan (Ali dan Baloch, 2009). Fatt *et al.* (2010) mengungkapkan bahwa semakin lama

perusahaan mempertahankan karyawan mereka, tidak akan ada pengeluaran tambahan untuk melatih karyawan baru.

Turnover intention didefinisikan sebagai keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi sukarela (Kumar dan Eng, 2012). Keinginan keluar melibatkan persepsi individu terhadap meninggalkan, sementara *turnover* melibatkan tindakan individu benar-benar meninggalkan organisasi atau profesi (Omar *et al.*, 2012). Takase (2009) menyatakan *turnover* karyawan menimbulkan masalah yang signifikan melalui hilangnya karyawan terlatih dan bahkan lebih bermasalah ketika pasokan karyawan yang terampil dan berpengetahuan tersebut terbatas, sehingga mengarah pada kerugian permanen. Kumar *et al.* (2012) menyatakan bahwa keinginan keluar dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu: yang pertama, keinginan keluar yang tidak dapat dicegah adalah karena penyakit, masalah keluarga atau pensiun; yang kedua, keinginan keluar yang diinginkan adalah karena ketidakmampuan karyawan; dan yang ketiga, keinginan keluar yang tidak diinginkan akan mencakup karyawan yang kompeten dan berkualitas meninggalkan organisasi karena masalah seperti kurangnya pengawasan, miskin dukungan dan konflik peran yang tidak diinginkan.

Widodo (2010) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yaitu: yang pertama, pemikiran untuk meninggalkan organisasi, adalah saat karyawan merasa tidak diperlakukan dengan adil, maka akan terlintas di pikirannya untuk meninggalkan organisasi; yang kedua, niat untuk mencari pekerjaan baru, adalah saat perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan yang mana dapat

memicu karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain; dan yang ketiga, niat untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan ke depan, adalah saat karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain dalam beberapa bulan ke depan yang dianggap lebih baik dari perusahaannya saat ini.

Menurut Salleh *et al.* (2012) komitmen organisasional mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu pada organisasi. Komitmen organisasional adalah kekuatan perasaan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasinya (Sharma dan Bajpai, 2010). Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai loyalitas dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan niat untuk menjadi bagian dari organisasi (Bushra *et al.*, 2011).

Komitmen organisasional adalah penting untuk mempertahankan dan menarik karyawan yang berkualitas (Javad dan Davood, 2012). Komitmen organisasional tidak dapat dianggap sebagai loyalitas sederhana (Sarier *et al.*, 2011). Karyawan tetap berkomitmen untuk organisasinya jika mereka memiliki dan mempertahankan keyakinan yang berkaitan dengan tujuan, prinsip dan misi organisasinya (Karim dan Rehman, 2012).

Individu menjadi terus berkomitmen untuk sebuah organisasi karena mereka memperoleh manfaat yang mereka dapatkan dari melanjutkan hubungan dengan organisasi (Kumar dan Eng, 2012). Komitmen organisasi sangat penting karena pekerja yang berkomitmen niatnya untuk berhenti dari pekerjaan akan berkurang, tingkat absensinya rendah dan sangat termotivasi untuk bekerja (Bushra *et al.*, 2011).

Menurut Aydogdu dan Asikgil (2011), Javad dan Davood (2012), Thamrin (2012) komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen yaitu: Komitmen Afektif yaitu kesatuan dengan tujuan nilai-nilai perusahaan. Komitmen afektif untuk menggambarkan keterikatan emosional karyawan untuk sebuah organisasi karena keyakinan dan identifikasi dengan tujuan organisasi. Komitmen Berkelanjutan yaitu kesediaan untuk tetap bersama dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan mengacu pada pengalaman komitmen karyawan terhadap organisasi karena investasi yang telah mereka lakukan atau karena biaya yang harus dikeluarkan jika meninggalkan organisasi; Komitmen Normatif yaitu kesiapan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Komitmen normatif mengacu perasaan berkewajiban karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Kepuasan kerja adalah berkaitan dengan perasaan seseorang atau pikiran mengenai pekerjaan mereka (Mudor dan Tooksoon, 2011). Menurut Javad dan Davood (2012) kepuasan kerja adalah reaksi afektif umum yang diyakini individu tentang pekerjaan mereka. Karyawan yang puas lebih produktif, berkomitmen, dan loyal kepada organisasi tanpa perlu banyak campur tangan manajemen (Abel, 2013).

Tingkat kepuasan kerja tinggi berarti sikap positif terhadap pekerjaan (Wang *et al.*, 2012). Sangat penting bagi pengusaha untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan mereka karena akan mempengaruhi kinerja organisasi (Awang *et al.*, 2010). Kepuasan kerja adalah rangkuman penilaian karyawan tentang pekerjaan mereka, harus tetap diingat bahwa tingkat kepuasan kerja orang bervariasi dan perbedaan ini adalah

hasil dari faktor pekerjaan terkait dan faktor individu (Aydogdu dan Asikgil, 2011).

Karyawan puas cenderung tetap lebih setia terhadap organisasi mereka (Karim dan Rehman, 2012). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dari pencapaian hasil pekerjaannya (Javad dan Davood, 2012). Awang *et al.* (2010) menyimpulkan oleh karena itu, sangat penting bagi pengusaha untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan mereka karena akan mempengaruhi kinerja organisasi juga.

Aydogdu dan Asikgil (2011), Neog dan Barua (2014), menyebutkan indikator kepuasan kerja antara lain: Pekerjaan itu sendiri (*work itself*) adalah persepsi seseorang terhadap pekerjaannya apakah pekerjaannya mudah atau sulit; Gaji (*salary*) adalah komponen yang sangat penting dalam kepuasan kerja dimana uang tidak hanya membantu karyawan mencapai kebutuhan dasar mereka, tetapi juga berperan dalam memberikan kepuasan akan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi; Dukungan atasan (*supervisor support*) merupakan salah satu faktor penting untuk mempertahankan karyawan dimana karyawan yang merasa atasan mereka lebih mudah didekati dan responsif lebih mungkin untuk menyuarakan keprihatinan mereka; Kondisi kerja (*work condition*), dimana menyediakan kondisi fisik kerja yang baik (misalnya kebersihan tempat bekerja, dan fasilitas kerja yang memadai) memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan mudah, nyaman dan efisien; Rekan kerja, dimana hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar

Hanafiah (2014) dan Halimah, dkk (2016) menyebutkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi keinginan keluarnya dari perusahaan. Aydogdu dan Asikgil (2011) serta Pepe (2010) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Widyantara dan Ardana (2015) serta Listiniasih dan Mujiati (2015) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

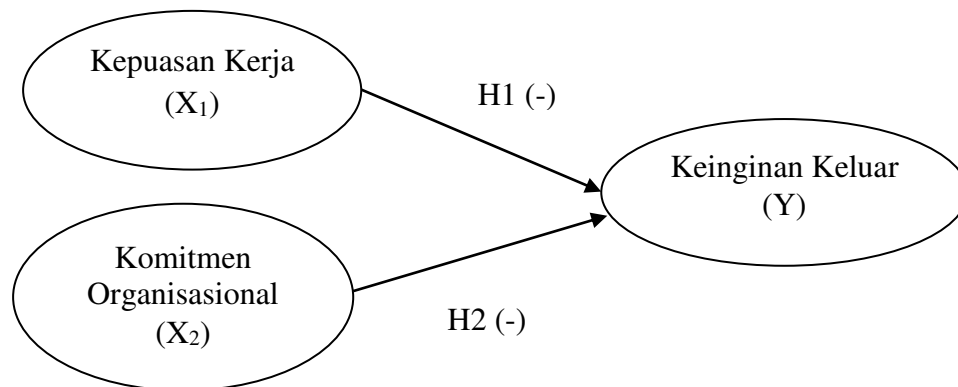
Hipotesis 1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Keluar

Aydogdu dan Asikgil (2011) menyatakan seluruh komponen komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. serta juga menemukan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar (Handaru dan Muna, 2012;Listiniasih dan Mujiati, 2015;Sari, dkk, 2016). Susiani (2014) serta Putra dan Wibawa (2014) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 2: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar

Berdasarkan penelitian terdahulu dan keterkaitan masing-masing variabel, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Berbagai pendapat dan publikasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausalistik. Sugiyono (2010: 55) mengungkapkan penelitian asosiatif kausalistik merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan hubungan ini memiliki sifat sebab akibat. Penelitian ini dilakukan di Made Ferry Motor Denpasar. Obyek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan keluar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik juga digunakan dalam penelitian ini, antara lain: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (kepuasan kerja, komitmen organisasional) dan variabel terikat (keinginan keluar).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat dijelaskan gambaran mengenai responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	f	%
Laki-laki	32	64
Perempuan	18	36
Total	50	100

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak yang bekerja pada Made Ferry Motor dibandingkan perempuan, karena memang lebih banyak dibutuhkan teknisi mekanik laki-laki daripada administrasi yang rata-rata adalah perempuan. Komposisi responden apabila diklasifikasikan berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	
	f	%
SMA/SMK	30	60
Diploma III	15	30
Sarjana	5	10
Total	50	100

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa responden yang pendidikannya SMA/SMK, karena memang lebih banyak teknisi mekanik merupakan lulusan SMK jurusan teknik mesin daripada pegawai administrasi yang rata-rata berpendidikan Diploma dan Sarjana. Umur responden apabila diklasifikasikan berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Jumlah Responden berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	
	f	%
20-30 Tahun	35	70
31- 40 Tahun	10	20
> 40 Tahun	5	10
Total	50	100

Sumber :Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa responden yang terbanyak merupakan kelompok umur 20-30 tahun sebanyak 35 orang, ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merupakan kelompok umur produktif yang memiliki kondisi fisik yang baik dan memiliki semangat yang tinggi.

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package of Sosial Science* (SPSS)15.0. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen penelitian seperti tersaji dalam Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5, instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa, seluruh butir dalam instrumen penelitian ini dikatakan valid atau dapat dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Product</i>	Valid
Kepuasan Kerja	X1.1	0,65	Valid
	X1.2	0,70	Valid
	X1.3	0,74	Valid
	X1.4	0,75	Valid
	X1.5	0,81	Valid
Komitmen Organisasional	X2.1	0,92	Valid
	X2.2	0,78	Valid
	X2.3	0,82	Valid
Keinginan Keluar	Y1	0,81	Valid
	Y2	0,67	Valid
	Y3	0,55	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen penelitian seperti tersaji dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,887	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,919	Reliabel
Keinginan Keluar	0,816	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel sehingga, dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penentuan distribusi frekuensi didasarkan pada nilai intervalnya, sehingga untuk memperoleh distribusi frekuensi tersebut terlebih dahulu harus ditentukan nilai intervalnya dengan formulasi berikut ini (Wirawan, 2001: 33).

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Mengingat skor untuk masing-masing alternatif jawaban untuk variabel penelitian adalah minimal 1 dan maksimal 5, maka interval dapat dihitung menggunakan rumus di atas adalah sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Untuk mengetahui penilaian variabel-variabel penelitian secara menyeluruh akan dilihat dari rata-rata skor dengan kriteria sebagai berikut.

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik

1,81 – 2,60 = Tidak Baik

2,61 – 3,40 = Cukup Baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tanggapan dari masing-masing indikator dari setiap variabel adalah sebagai berikut.

Keinginan Keluar (Y)

Keinginan keluar merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Hasil jawaban responden disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Jawaban Responden mengenai Keinginan Keluar

No.	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Saya merasa diperlakukan dengan tidak adil	3,86	Baik
2	Saya merasa bahwa perusahaan kurang bisa memenuhi kebutuhan karyawannya	3,62	Baik
3	Saya berkeinginan untuk meninggalkan organisasi	3,64	Baik
Rata-rata		3,71	Baik

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 7 menunjukkan bahwa item pernyataan “Saya merasa bahwa perusahaan kurang bisa memenuhi kebutuhan karyawannya” memiliki rata-rata skor sebesar 3,62 dan ini merupakan rata-rata skor terendah dibandingkan dengan item pernyataan lain. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Made Ferry Motor ingin mencari pekerjaan baru yang mungkin lebih menguntungkan daripada pekerjaannya saat ini.

Komitmen Organisasional (X₂)

Komitmen Organisasional merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Hasil jawaban responden disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Jawaban Responden mengenai Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Saya memiliki keterikatan emosional dengan organisasi	4,16	Baik
2	Saya merasa rugi jika meninggalkan organisasi	4,12	Baik
3	Saya siap bekerja atas nama organisasi	4,16	Baik
Rata-rata		4,19	Baik

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 8 menunjukkan bahwa item pernyataan “Saya merasa rugi jika meninggalkan organisasi” memiliki rata-rata skor sebesar 4,12 dan ini merupakan rata-rata skor terendah dibandingkan dengan item pernyataan lain. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Made Ferry Motor ingin meninggalkan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Hasil jawaban responden disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Jawaban Responden mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Saya menyenangi pekerjaan ini	3,98	Baik
2	Gaji yang didapat sesuai dengan tanggungjawab yang dimiliki	3,90	Baik
3	Pimpinan memperlihatkan sikap yang menyenangkan	3,82	Baik
4	Saya merasa puas dengan kondisi tempat kerja	3,46	Baik
5	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	3,72	Baik
Rata-rata		3,78	Baik

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 9 menunjukkan bahwa item pernyataan “Saya merasa puas dengan kondisi tempat kerja” memiliki rata-rata skor sebesar 3,46 dan ini merupakan rata-rata skor terendah dibandingkan dengan item pernyataan lain. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Made Ferry Motor merasa kurang puas dengan kondisi tempat kerjanya saat ini.

Uji asumsi klasik juga digunakan dalam penelitian ini, antara lain: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal (Utama, 2009: 87). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

	Unstandarized Residual
Kolmogorov Smirnov	0,927
Asymp. Sig (2-tailed)	0,357

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah 0,927 dan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,357. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara statistik nilai Asymp.sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yang berarti data terdistribusi secara normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Utama, 2009: 92). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 10%. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepuasan kerja	0,977	1,024
Komitmen organisasional	0,977	1,024

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 11, nilai *tolerance* variabel bebas lebih dari 10% atau 0.1 dimana nilai *tolerance* dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional masing-masing sebesar 0,977. Nilai VIF kurang dari 10 dimana nilai VIF dari kepuasan kerja dan komitmen

organisasional sebesar 1,024. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dapat dianalisis melalui uji *gletser* dengan melihat tingkat signifikansi, jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas. Hasil heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Uji Heterokedastisitas

Variabel	T hitung	Sig
Kepuasan kerja	1,546	0,129
Komitmen organisasional	0,410	0,684

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 12, tingkat signifikansi berada di atas 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji F (uji stastistik secara serempak) digunakan untuk mengidentifikasi apakah garis regresi dapat digunakan sebagai penaksir (Wihandaru, 2009: 20). Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Hasil pengujian disajikan dalam Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Kesesuaian Model

Model	Sum of square	F	Sig
Regression	24,791	180,408	0,00
Residual	3,229		
Total	28,020		

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilihat bahwa pada model memiliki nilai sig sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$ menunjukkan model penelitian ini layak

untuk digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya yaitu keinginan keluar.

Uji t (uji koefisien regresi) bertujuan untuk mengidentifikasi apakah koefisien regresi variabel bebas (independen) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependen) (Wihandaru, 2009: 22). Uji t digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi parsial berbeda secara signifikan (nyata) apakah suatu variabel bebas secara individu berpengaruh pada variabel terikatnya. Uji statistik dilakukan dengan membandingkan hasil nilai signifikansi dengan $\alpha=0,05$ dan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 14. Hasil Analisis Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	sig	Hasil Hipotesis
Kepuasan kerja	-0,359	-18,995	0,000	H ₀ ditolak
Komitmen Organisasional	-0,185	-2,818	0,007	H ₀ ditolak

Sumber: Data diolah, 2016

Ketentuan pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut.

Jika Sig. $t < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Jika Sig. $t > 0,05$ maka H₁ ditolak dan H₀ diterima.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada Made Ferry Motor Denpasar.

H₀ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar.

H₁ : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar.

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 maka tingkat signifikansi t pada uji satu sisi adalah 0,00 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -0,359 hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar sehingga H_0 ditolak. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan keluar pada Made Ferry Motor Denpasar.

H_0 : Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar.

H_1 : Komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar.

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel komitmen organisasional sebesar 0,00 maka tingkat signifikansi t pada uji satu sisi adalah 0,00 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -0,185 hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar sehingga H_0 ditolak. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan koefisien determinasi seperti tersaji pada Tabel 15.

Tabel 15. Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,941	0,885	0,880	0,26212

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 15 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,880 memiliki arti bahwa sebesar 88% variasi keinginan keluar dipengaruhi oleh variasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian Hanafiah (2014) dan Halimah, dkk (2016) menyebutkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi keinginan keluarnya dari perusahaan. Aydogdu dan Asikgil (2011) serta Pepe (2010) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Widyantara dan Ardana (2015) serta Listiniasih dan Mujiati (2015) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar.

Berdasarkan hasil penelitian didapat komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi (*turnover intention*). Hasil penelitian Aydogdu dan Asikgil (2011) menyatakan seluruh komponen komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Serta juga menemukan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar (Handaru dan Muna, 2012; Listiniasih dan Mujiati, 2015; Sari, dkk, 2016). Susiani (2014) serta

Putra dan Wibawa (2014) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan keluar, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan; Komitmen organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan keluar, artinya semakin tinggi komitmen karyawan maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Made Ferry Motor Denpasar, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Manajemen Made Ferry Motor hendaknya membenahi kondisi tempat kerja karyawannya bekerja agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat; Manajemen Made Ferry Motor hendaknya membangun suasana kerja yang lebih baik dan memberi penghargaan jika karyawannya berprestasi agar karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi; Manajemen Made Ferry Motor hendaknya memberikan gaji dan tunjangan yang lebih baik agar bisa memenuhi kebutuhan karyawannya.

REFERENSI

- Abel, M. 2013. The Social And Financial BenefitsOf Developing Employee Satisfaction. *International Journal of Management & Information Systems*, 17(2), pp: 83-88
- Ali, N., and Qadar B. B. 2009. Predictors of Organizational Commitment and TurnoverIntention of Medical Representatives(An Empirical Evidence of Pakistani Companies). *Journal of Managerial Sciences*, III(2), pp: 262-273
- Alniacik, U., Ersan C., Kultigin A., and Orkun B. 2011. Independent and joint effects of perceived corporatereputation, affective commitment and job satisfaction onturnover intentions. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24(7), pp: 1177–1189
- Awang, Z., Junaidah H. A., and Nazmi M. Z.. 2010. Modelling Job Satisfaction And Work Commitment AmongLecturers: A Case Of UiTM Kelantan. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 1(2), pp: 45-59
- Aydogdu, S., and Baris A. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), pp: 43-53
- Bushra, F., Ahmad U., and Asvir N. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), pp: 261-267
- Faslah, R. 2010. Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *EconoSains*, 8(2), h: 146-151
- Fatt, C. K., Edward W. S. K., and Tioh N. H.. 2010. The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction:The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2(1), pp: 65-72
- Felps, W., Terence R. M., David R. H., Thomas W. L., Brooks C. H., and Wendy S. H. 2009. Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness And Job Search Behaviors Influence Quitting. *Academy of Management Journal*, 52(3), pp: 545–561
- Foon, Y. S., Lim Chee-Leong., Syuhaily O., and Benjamin C. Yin-Fah. 2010. An Exploratory Study on Turnover Intention amongPrivate Sector

Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8): pp: 57-64

Halimah, T. Nur A. F., dan Maria M. M. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), h: 1-16

Hanafiah, M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*, 1(3), h: 303-312

Handaru, A. W., dan Nailul M. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1): 1-19

Javad, E., and Davood G. 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2(2), pp: 85-91

Listiniasih, Ni Putu Dewi, dan Ni Wayan Mujiati. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Keluar pada Bali Nature Land Tour, Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3): h: 500-525

Karim, Faisal, and Omar Rehman. 2012. Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), pp: 92-104

Kumar, Ramesh, Charles Ramendran, and Peter Yacob. 2012. A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5), pp: 9-42

Kumar, Ramesh, and Koh Geok Eng. 2012. Perceived Organizational Commitment and Its Impact to the Turnover Intention: A Correlation Analysis. *Journal of Global Business and Economics*, 4(1): pp: 40-57

Malik, Muhammad Ehsan, Samina Nawab, Basharat Naeem, Rizwan Qaiser Danish. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), pp: 17-26

- Mudor, Hamdia, and Phadett Tooksoon. 2011. Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2(2), pp: 41-49
- Mosadeghrad, Ali Mohammad, Ewan Ferlie, and Duska Rosenberg. 2008. A study of the relationship between jobsatisfaction, organizational commitmentand turnover intention among hospitalemployees. *Health Services Management Research*, 21(1), pp: 211–227
- Neog, Bidyut Bijoya, and Mukulesh Barua. 2014. Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshops in Assam. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, 2(7), pp: 305-316
- Omar, Khatijah, Marhana Mohamed Anuar, Abdul Halim Abdul Majid, and Husna Johari. 2012. Organizational Commitment and Intention to Leave among Nurses in Malaysian Public Hospitals. *International Journal of Business and Social Science*, 3(16), pp: 194-199
- Pepe, Michael. 2010. The Impact Of Extrinsic Motivational Dissatisfiers On Employee LevelOf Job Satisfaction And Commitment Resulting In The Intent To Turnover. *Journal of Business & Economics Research*, 8(9), pp: 99-108
- Putra, I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika, dan I Made Artha Wibawa. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel InterveningPada PT. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4): h: 1100-1118
- Salleh, Rohani, Mishaliny Sivadahasan Nair, and Haryanni Harun. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 6(12), pp: 702-709
- Sari, Nita Ratna, Moehammad Soe' oed Hakam, dan Heru Susilo. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), h: 1-8
- Sari, Rini Ratna Nafita, Armanu, dan Eka Afnan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Intention to Leave* pada

- Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), h: 54-64
- Sarier, Yilmaz, AyhanAydin, and Şengül Uysal. 2011. The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(2), pp: 628-632
- Sharma, Jai Prakash, and Naval Bajpai. 2010. Organization's Goals, Performance, Effectiveness, Leadership Styles, Trustwithin the Organization, Employment Status, Training, Turnover Intensions. *International Bulletin of Business Administration*, 9, pp: 7-19
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sumarni, Murti. 2011. Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Akmenika UPY*, 8, h: 20-47
- Susiani, Vera. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9): h: 2633-2651
- Takase, Miyuki. 2009. A concept analysis of turnover intention:Implications for nursing management. *Collegian (Royal College of Nursing, Australia)*, 17(1), pp: 3-12
- Thamrin, H. M. 2012. The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), pp: 566-572
- Tsai, Yafang, and Shih-Wang Wu. 2010. The relationships between organisational citizenship behaviour, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Clinical Nursing*, 19(1): pp: 3564–3574
- Utama, Made Suyana. 2009. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Wang, Gao-Liang, Yu-Je Lee, , and Chuan-Chih Ho. 2012. The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention on Organizational operating performance: as Exemplified with Employees

of Listed Property Insurance Companies in Taiwan. *Research in Business and Management*, 1(2), pp: 41-53

Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. PLN Persero APJ Jakarta). *Tesis*. Semarang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponogoro.

Widyantara, Ida Bagus Putra, dan Komang Ardana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), h: 1670-1683

Wihandaru. 2009. *Uji Statistik*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah.

Zhao, Erdong, and Liwei Liu. 2010. Comments on Development of Job Embeddedness about Study on Turnover and Exploration into Application in Enterprises. *Asian Social Science*, 6(6), pp: 63-72